

Polityka wynagradzania

Polityka Banku dotycząca wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii pracowników jest zawarta w następujących dokumentach:

- Polityka wynagradzania w Santander Consumer Bank S.A. i w Podmiotach zależnych – dokument nadrzędny do pozostałych;
 - Polityka wynagradzania Rady Nadzorczej Santander Consumer Bank S.A.;
 - Polityka wynagradzania Członków Zarządu Santander Consumer Bank S.A.;
- oraz dla pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (Pracownicy Zidentyfikowani):
- Polityka zmiennych składników wynagradzania w Santander Consumer Bank S.A. – w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego.

Polityka Wynagradzania określa kluczowe założenia kształtowania polityki wynagrodzeń w Banku, uwzględniając w szczególności:

- konieczność ostrożnego, stabilnego i skutecznego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością Banku oraz szczególną dbałość o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy, inwestorów i udziałowców Banku;
- przyjęcie przez Bank przejrzystych i jasnych zasad wynagradzania jego Pracowników, w szczególności Pracowników Zidentyfikowanych mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, uwzględniając jednocześnie przyjętą strategię oraz otoczenie biznesowe Banku, jak również obowiązującą praktykę rynkową w podmiotach prowadzących działalność bankową;
- fakt, iż obowiązujące w Banku zasady wynagradzania nie powinny zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza przyjęty w Banku apetyt na ryzyko;
- konieczność zapobiegania konfliktom interesów.

Polityka wynagradzania Rady Nadzorczej Santander Consumer Bank S.A. określa zasady kształtowania wynagradzania Członków Rady Nadzorczej i ma na celu:

- pozyskiwanie i utrzymanie odpowiednich osób na stanowiskach Członków Rady Nadzorczej;
- zapewnienie obiektywizmu Członków Rady Nadzorczej;
- zapewnienie wynagradzania adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego Członków Rady Nadzorczej, skali działalności, możliwości finansowych Banku oraz sposobu zapewnienia efektywności sprawowanych funkcji;
- zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

Polityka wynagradzania Członków Zarządu Santander Consumer Bank S.A. określa zasady kształtowania wynagrodzenia Członków Zarządu Banku i ma na celu:

- zapewnienie możliwości pozyskiwania i utrzymania jak najwłaściwszych osób na stanowiskach Członków Zarządu Banku;
- zapewnienie wynagradzania adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego Członków Zarządu Banku;
- zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania Członków Zarządu Banku;
- prawidłowe i skuteczne zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka przez osoby, które w ramach swoich kompetencji mogą podejmować decyzje wpływające w istotny sposób na profil ryzyka Banku;
- wspieranie realizacji strategii Banku;
- zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;
- ograniczenia konfliktu interesów.

System wynagradzania

Na system wynagrodzeń w Banku składają się dwa podstawowe elementy: wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne.

Podstawą kształtowania polityki wynagrodzeń jest wynagrodzenie stałe.

Wynagrodzenie stałe pracowników Banku jest ustalone adekwatnie do zakresu zadań i odpowiedzialności przypisanych do danego stanowiska, wiedzy i doświadczenia zawodowego oraz ustalone indywidualnie dla danego stanowiska w odniesieniu do mediany wynagrodzeń zasadniczych w polskim sektorze bankowym lub w odniesieniu do innych adekwatnych danych rynkowych.

W banku odbywają cykliczne przeglądy stanowisk i wynagrodzeń mające na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu wynagrodzeń zasadniczych z uwzględnieniem danych rynkowych, wiedzy i umiejętności oraz zaangażowania pracowników.

Szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzeń zmiennych określone są w „Polityce zmiennych składników wynagradzania w Santander Consumer Bank S.A.” oraz innych regulacjach wewnętrznych Banku (w szczególności regulaminy premiowania dla poszczególnych grup stanowisk).

Osoby zatrudnione w Komórkach Kontrolnych są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników gospodarczych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nie obszarach działalności Banku.

Z wyjątkiem pracowników jednostek do spraw zgodności oraz pracowników jednostek odpowiedzialnych za audyt wewnętrzny, warunkiem przyznania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla pracowników jest osiągnięcie przez Bank przynajmniej 70% planowanego zysku brutto w układzie narastającym za dany okres roku, którego wynagrodzenie zmienne dotyczy oraz spełnianie przez Bank odpowiednich wymogów kapitałowych (wymóg połączonego bufora).

Wynagrodzenia Pracowników Zidentyfikowanych Banku składają się z wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego. Przyznanie i wypłata wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od wyników Banku. Bank ustala pulę środków przeznaczonych na wypłatę Premii dla Pracowników Zidentyfikowanych, biorąc pod uwagę stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego, kryteria oceny wyników oraz ryzyka dla całego Banku, zadania kontrolne oraz całościową sytuację finansową Banku.

Przyznanie wynagrodzenia zmiennego oraz jego wysokość jest uzależniona od oceny wyników pracy danego Pracownika Zidentyfikowanego, danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku, w obszarze odpowiedzialności tej osoby, z uwzględnieniem wyników całego Banku. Wyniki Banku powinny uwzględniać koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej. Przy ocenie wyników indywidualnych bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, określone w ramach celów ustalonych dla danego Pracownika Zidentyfikowanego.